

УДК 37**DOI: 10.34670/AR.2023.54.77.072****Проектирование персонала организации: маркетинговый подход****Карицкая Ирина Михайловна**

Кандидат социологических наук,
доцент кафедры социальной психологии управления,
Сибирский государственный университет путей сообщения,
630049, Российская Федерация, Новосибирск, ул. Дуси Ковальчук, 191;
e-mail: irina-karickaya@yandex.ru

Аннотация

В статье представлены результаты анализа особенностей проектирования системы управления персоналом предпринимательской организации с использованием маркетингового подхода, который позволяет обеспечить управление человеческими ресурсами с ориентацией на запросы рынка. В процессе исследования применялись следующие методы: комплексный системный подход, сравнительный и функциональный методы. Автором рассмотрены теоретические аспекты понятия «проектирование системы управления персоналом». Определена ее практическая роль с учетом современных вызовов на рынке труда России. Проанализирована характеристика маркетингового подхода к проектированию системы управления персоналом организации. Определены способы повышения эффективности проектирования персонала предприятия с использованием маркетингового подхода. Установлено, что применение маркетингового подхода в проектировании системы управления персоналом предпринимательской организации обеспечивает эффективную реализацию человеческого потенциала, стимулируя вовлеченность и производительность трудовой деятельности сотрудников.

Для цитирования в научных исследованиях

Карицкая И.М. Проектирование персонала организации: маркетинговый подход // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2023. Том 13. № 6А. С. 594-599. DOI: 10.34670/AR.2023.54.77.072

Ключевые слова

Проектирование персонала, система управления персоналом, проектирование системы управления, маркетинговый подход, маркетинговое управление, персонал, человеческие ресурсы.

Введение

Экономическая деятельность предпринимательских организаций предполагает использование различных видов ресурсов, которые обеспечивают бесперебойный операционный цикл производства и сбыта продукции. Одним из компонентов ресурсного обеспечения являются трудовые ресурсы, управление которыми требует проработки отдельных управленческих механизмов, технологий и моделей.

Тем самым система управления персоналом в организации становится важным условием при достижении комфортных условий ведения экономической деятельности. В случае игнорирования вопросов управления персоналом возникают сложности, снижающие эффективность и производительность трудовой деятельности кадров.

Актуальность научного исследования на выбранную проблематику обусловлена необходимостью проектирования системы управления персоналом с целью ее совершенствования. С учетом современных вызовов и угроз внешней среды, кадровая работа компаний столкнулась с рядом актуальных вопросов, способных привести к увеличению текучести кадров и снижению вовлеченности персонала в трудовой процесс.

По этой причине целью научной статьи выступает проведение анализа особенностей проектирования системы управления персоналом предпринимательской организации с использованием маркетингового подхода, который позволяет обеспечить управление человеческими ресурсами с ориентацией на запросы рынка.

В процессе исследования применялись следующие методы: комплексный системный подход, сравнительный и функциональный методы.

Материалами научной работы выступали статьи и материалы из библиотеки научной литературы elibrary.

Литературный обзор

Н.А. Гончарова и С.А. Власов определяют актуальные проблемы формирования и функционирования системы управления персоналом организаций российской экономики в современных условиях, что требует принятия организационных изменений в кадровой работе, в том числе через проектирование [Гончарова, Власов, 2021].

А.С. Нигай рассматривает практическую роль и значение механизма проектирования системы управления персоналом организации в условиях цифровизации экономики и цифровой нестабильности, что вынуждает проводить поиски предприятиями инструментов по автоматизации кадровых бизнес-процессов [Нигай, 2022].

А.В. Ковтонюк определяет теоретические аспекты организационного проектирования системы управления персоналом организаций с учетом цифровизации, которая трансформирует человеческие ресурсы и методы их использования в предпринимательской деятельности [Ковтонюк, 2022].

Результаты исследования

Под системой управления персоналом подразумевается комплекс механизмов, методов, подходов и инструментов в управлении и использовании человеческих ресурсов, которые направлены на обеспечение вовлеченности персонала к трудовой деятельности, стимулируя

высокую эффективность и производительность труда. В современной практике российских организаций важно совершенствование системы управления персоналом, которая направлена на обеспечение повышения экономической эффективности их предпринимательской деятельности. Сегодня наблюдаются негативные тенденции изменения финансовой устойчивости и экономической безопасности компаний, причиной чему в том числе является ухудшение кадровой политики [Гончарова, Власов, 2021].

Чтобы проводить эффективное управление персоналом, в организациях все чаще применяется механизм проектирования. С этой целью сформирован маркетинговый подход, который выступает инструментом, позволяющим ориентироваться на потребности рынка, на основании чего руководством принимаются управленческие решения в области кадрового управления.

Оптимальное развитие организации в условиях цифровой нестабильности возможно только при непрерывном проектировании системы управления персоналом, включающем не только первичную разработку проекта, но и постоянную оценку эффективности спроектированной системы, выявление причин и факторов отклонений достигнутых результатов от намеченных в проекте и, как следствие, корректировку проекта развития системы управления персоналом в связи с изменяющимися целями и стратегией развития организации [Нигаи, 2022].

Организационное проектирование системы управления персоналом представляет собой процесс разработки проекта системы управления персоналом организации, который позволяет обеспечить оптимальный баланс процессов обновления и сохранения количественного и качественного состава персонала в его развитии в соответствии с потребностями компании [Ковтонюк, 2022].

Проектирование представляет собой разработку новой модели управления персоналом для конкретной организации с учетом ее особенностей, преимуществ и недостатков. Кроме того, на данном этапе составляется необходимая проектная документация, формируются графики выполнения работ, назначаются ответственные лица и рассчитывается эффективность внедряемого проекта.

Проектные документы системы управления организации в зависимости от назначения и формы изложения подразделяются на типы. Тип и содержание документа определяются стадией проектирования и характером конкретного объекта, на который данный документ распространяется.

Маркетинговый подход в проектировании персонала организации заключается в том, что между компанией (работодателем) и ее сотрудниками формируются отношения, которые построены на таких же принципах, что и между производителями и их потребителями. То есть менеджмент предприятия предлагает сотрудникам продукт, куда относится должность. Персонал, в свою очередь, оплачивает данный продукт своим трудом. Таким образом, происходит сочетание ориентации на клиента с ориентацией на внутреннего потребителя (сотрудника), что и создает маркетинг персонала.

По нашему мнению, маркетинговый подход необходимо считать эффективным инструментом в проектировании системы управления персоналом, поскольку повышается уровень вовлеченности и мотивации сотрудников к ведению активной трудовой жизни; увеличиваются показатели, характеризующие эффективность труда, такие как производительность труда; повышается число сторонников среди сотрудников организации, поддерживающих текущую стратегию развития бизнеса.

Главным направлением проектирования системы управления персоналом в компаниях

России является то, что существующие кадровые технологии будут развиваться в направлении максимального проникновения автоматизации найма, умного распределения нагрузки сотрудников, вовлеченных в найм, автоматического управления талантами, повышая эффективность бизнес-процессов кадрового менеджмента. Трансформационные процессы, которые происходят на рынке труда, обусловлены научно-технической революцией, которая не просто приводит к формированию инноваций и технологий, но и изменяет общие тенденции в экономической конъюнктуре рынков [Соболев, Соболева, 2022].

Также главным трендом развития рынка труда в современной России является повышение спроса со стороны работодателей на специалистов, имеющих универсальные профессиональные компетенции. Развитие таких человеческих ресурсов в современных условиях должно быть направлено на формирование новых навыков, которые повышают производительность и эффективность труда. Важную роль в обеспечении поставленных задач играет интеграция цифровых технологий, информационных систем и инновационных подходов при организации профессионального обучения сотрудников, у которых появляются новые компетенции [Колесник, 2022].

Дальнейшие перспективы проектирования системы управления человеческими ресурсами в современных условиях цифровой трансформации экономики России представлены на рис. 1.



Рисунок 1 – Перспективы развития системы управления персоналом при цифровой трансформации экономики

Заключение

Таким образом, процедура проектирования персонала организации при помощи маркетингового подхода предполагает создание новой системы управления человеческими ресурсами, которая позволит повысить экономическую эффективность предпринимательской деятельности. При применении маркетингового подхода в проектировании персонала учитываются изменяющиеся условия рынка труда России, которые требуют применения новых методов кадровой работы предприятия с внедрением цифровых технологий и информационных систем. Практическое использование данных инструментов позволяет повышать социальную и экономическую эффективность управления персоналом организации, закрепляя ее конкурентные позиции на рынке, а также формируя высокую оценку HR-бренда.

Библиография

1. Гончарова Н.А., Власов С.А. Проблемы управления кадрами в современных условиях // Техническое регулирование в едином экономическом пространстве. 2021. С. 248-252.
2. Елагина А.С., Грушицын А.С., Терновсков В.Б. Трансформация рынка труда Китая в условиях индустриализации // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2022. Том 12. № 5А. С. 230-236. DOI: 10.34670/AR.2022.81.70.048
3. Ковтонюк А.В. Организационное проектирование системы управления персоналом в условиях цифровизации // Цифровой контент социального и экосистемного развития экономики. 2022. С. 300-302.
4. Колесник Е.А. Стратегия занятости населения в цифровой экономике // Дискуссия. 2022. № 2 (111). С. 50-58.
5. Нигай А.С. Проектирование систем управления персоналом организации в условиях цифровой нестабильности // Устойчивость экосистем в условиях цифровой нестабильности. 2022. С. 477-479.
6. Соболев Э.Н., Соболева И.В. Российская трудовая модель и политика занятости // Общество и экономика. 2022. № 3. С. 22-34.
7. Vukovich G. G., Nikitina A. V., Molochnikov N. R. Theoretical aspects of personnel management research //European Journal of Natural History. – 2019. – №. 2. – С. 31-34.
8. Havlovskaja N. et al. Innovative Approach to Assessing Safety Culture in Enterprise Personnel Management System //TEM Journal. – 2022. – Т. 11. – №. 3.
9. Kovalenko Y. et al. Assessment Of The Place And Role Of Personnel Management In The General Management System Of The Organization. – 2021.
10. Xia Y. et al. Policy evolution of personnel management in Chinese educational institutions: A comprehensive policy circle analysis //Problems and Perspectives in Management. – 2022. – Т. 20. – №. 4. – С. 544-559.

Design of the organization's personnel: a marketing approach

Irina M. Karitskaya

PhD in Sociology,
Associate Professor of the Department of social psychology of management,
Siberian State University of Communications,
630049, 191 Dusi Koval'chuk str., Novosibirsk, Russian Federation;
e-mail: irina-karitskaya@yandex.ru

Abstract

The article presents the results of the analysis of the design features of the personnel management system of an entrepreneurial organization using a marketing approach that allows for human resource management with a focus on market demands. The following methods were used in the course of the study: an integrated systematic approach, comparative and functional methods.

Irina M. Karitskaya

The theoretical aspects of the concept of "designing a personnel management system" are considered in the scientific article. Its practical role is determined taking into account modern challenges in the Russian labor market. The characteristics of the marketing approach to the design of the organization's personnel management system are analyzed. The ways of increasing the efficiency of enterprise personnel design using the marketing approach are determined. It is found that the use of a marketing approach in the design of the personnel management system of an entrepreneurial organization ensures the effective realization of human potential, stimulating the involvement and productivity of employees' labor activity.

For citation

Karitskaya I.M. (2023) Proektirovanie personala organizatsii: marketingovyi podkhod [Design of the organization's personnel: a marketing approach]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 13 (6A), pp. 594-599. DOI: 10.34670/AR.2023.54.77.072

Keywords

Personnel design, personnel management system, control system design, marketing approach, marketing management, staff, human resources.

References

1. Elagina A.S., Grushitsyn A.S., Ternovskov V.B. (2022) Transformatsiya rynka truda Kitaya v usloviyakh industrializatsii [Transformation of China's labor market in the conditions of industrialization]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 12 (5A), pp. 230-236. DOI: 10.34670/AR.2022.81.70.048
2. Goncharova N.A., Vlasov S.A. (2021) Problemy upravleniya kadrami v sovremennykh usloviyakh [Problems of personnel management in modern conditions]. *Tekhnicheskoe regulirovanie v edinom ekonomicheskom prostranstve* [Technical regulation in a single economic space]. S. 248-252.
3. Kolesnik E.A. (2022) Strategiya zanyatosti naseleniya v tsifrovoi ekonomike [Employment strategy in the digital economy]. *Diskussiya* [Discussion], 2 (111), pp. 50-58.
4. Kovtonyuk A.V. (2022) Organizatsionnoe proektirovanie sistemy upravleniya personalom v usloviyakh tsifrovizatsii [Organizational design of a personnel management system in the context of digitalization]. *Tsifrovoy kontent sotsial'nogo i ekosistemnogo razvitiya ekonomiki* [Digital content of social and ecosystem development of the economy], pp. 300-302.
5. Nigai A.S. (2022) Proektirovanie sistem upravleniya personalom organizatsii v usloviyakh tsifrovoi nestabil'nosti [Designing organization's personnel management systems in conditions of digital instability]. *Ustoichivost' ekosistem v usloviyakh tsifrovoi nestabil'nosti* [Ecosystem stability in conditions of digital instability], pp. 477-479.
6. Sobolev E.N., Soboleva I.V. (2022) Rossiiskaya trudovaya model' i politika zanyatosti [Russian labor model and employment policy]. *Obshchestvo i ekonomika* [Society and economy], 3, pp. 22-34.
7. Vukovich, G. G., Nikitina, A. V., & Molochnikov, N. R. (2019). Theoretical aspects of personnel management research. *European Journal of Natural History*, (2), 31-34.
8. Havlovska, N., Matiukh, S., Mykhalchyshyna, L., Stavskaya, Y., Rudnichenko, Y., & Prytys, V. (2022). Innovative Approach to Assessing Safety Culture in Enterprise Personnel Management System. *TEM Journal*, 11(3).
9. Kovalenko, Y., Kirdan, O., Krivonos, A., Dobrovolska, O., Gutsul, T., & Hromov, S. (2021). Assessment Of The Place And Role Of Personnel Management In The General Management System Of The Organization.
10. Xia, Y., Qu, D., Stoyanets, N., & Zhao, H. (2022). Policy evolution of personnel management in Chinese educational institutions: A comprehensive policy circle analysis. *Problems and Perspectives in Management*, 20(4), 544-559.